ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. IX, 15 SECTIO H 1975

Wydział Ekonomiczny UMCS
Instytut Ekonomiki Produkcji

Stefan OPIŁA

Problemy zatrudnienia kobiet w województwie lubelskim w latach 1965—1973

Проблемы затруднения женщин в Люблинском воеводстве в 1965—1973 гг.

Die Probleme der Beschäftigung von Weibern in Lubliner Wojewodschaft in den Jahren 1965—1973

Analizę rynku pracy kobiet w województwie lubelskim warto poprzedzić uwagami natury bardziej ogólnej, mianowicie związanymi z polityką zatrudnienia w danym społeczeństwie, w szczególności z polityką pełnego i racjonalnego zatrudnienia w Polsce Ludowej.

W literaturze ekonomicznej pojęcie pełnego zatrudnienia jest różnie rozumiane, zwłaszcza jeśli porównamy poglądy ekonomistów kapitalistycznych z poglądami na ten temat w krajach socjalistycznych.[1] Właściwie można by powiedzieć, że w krajach kapitalistycznych, mniej więcej od czasu II wojny światowej, pojęcie pełnego zatrudnienia ujmuje się głównie z punktu widzenia dostatecznego, efektywnego popytu, gwarantującego taki poziom działalności gospodarczej, w której zapotrzebowanie na siłę roboczą jest równe lub nawet większe od liczby osób poszukujących pracy. Uważa się nawet, że w pojęciu pełnego zatrudnienia mieści się również tzw. bezrobocie frykcyjne, tj. wynikające z niedostosowania podaży siły roboczej do popytu na nią. Współczesna ekonomia burżuazyjna sugeruje polityczną konieczność likwidacji masowego i trwałego bezrobocia, uzasadnia jednak potrzebę istnienia tzw. bezrobocia umiarkowanego, które w teorii sprowadza się do bezrobocia frykcyjnego. Z przytoczonych wyżej stwierdzeń widać, że pojęcie pełnego zatrudnienia jest w krajach kapitalistycznych interpretowane szeroko i dość elastycznie

W Polsce jedną z definicji pełnego zatrudnienia sformułował M. Kabaj.

---

[1] Por. W. H. Beveridge: *Full Employment in Free Society*, Nowy Jork 1945, s. 18.

Według niego, pełne zatrudnienie to taka sytuacja gospodarcza, kiedy każdy człowiek w wieku produkcyjnym może bez znacznej zwłoki otrzymać pracę zgodną z własnymi kwalifikacjami i wymogami, na warunkach ustalonych przez normy prawne, bądź przez specjalną umowę o pracę.[2]

Polityka pełnego zatrudnienia realizowana w państwach socjalistycznych, najogólniej rzecz biorąc, wynika z następujących przesłanek:

1) akceptacji poglądu, że każdy zwrost zatrudnienia w sferze produkcji materialnej, przy założonej niezmiennej wydajności pracy, prowadzi do wzrostu dochodu narodowego; bezrobocie zaś powoduje wymierne straty w dochodzie narodowym,

2) zagwarantowania przez Konstytucję prawa do pracy,

3) zasady podziału według pracy.

Należy w tym miejscu podkreślić, że polityka pełnego zatrudnienia może powodować również ujemne skutki w życiu gospodarczym (problem nadmiernego zatrudnienia), dlatego też celowe jest niekiedy świadome ograniczanie zatrudnienia i prowadzenie tzw. polityki zatrudnienia racjonalnego. Prowadzenie takiej polityki oznacza zatrudnianie ludzi jedynie wtedy i tam, gdzie wymaga tego proces produkcji, a nie wtedy, kiedy istnieje potrzeba zatrudnienia.[3] Kierowanie się w polityce zatrudnienia jedynie wymaganiami produkcji, może czasami prowadzić do zakłóceń i wzrostu napięć na rynku pracy. Taka sytuacja obserwowana była właśnie na rynku pracy w Polsce, zwłaszcza w latach 1968—1971, gdzie wskaźnik czasowo pozostających bez pracy[4] w 1971 r. wynosił 0,9% (w woj. lubelskim 1,4%).

Wysoki odsetek osób pozostających bez pracy w latach 1968—1971 w Polsce jest wynikiem realizacji polityki racjonalnego zatrudnienia, która w podtekście zakłada niepełne zatrudnienie. Uważa się bowiem, że wysoki wzrost zatrudnienia wywołuje jakoby zjawiska inflacyjne. Pełne zatrudnienie ma być niejako obciążeniem socjalizmu, gdyż rzekomo utrudnia zorganizowanie dobrej i wydajnej pracy. Stąd też, według zasady racjonalnego zatrudnienia, aktywizacja zawodowa kobiet jest niecelowa, ponieważ ewentualne ograniczenie jej wzrostu nie wpłynęłoby korzystnie na gospodarkę narodową.

Badania W. Ratyńskiego wykazywały jednak, że realizowana w latach 1968—1971 polityka zatrudnienia racjonalnego nie była korzystna z eko-

---

[2] Por. M. Kabaj: *Polityka racjonalnego zatrudnienia* [w:] *Polityka gospodarki Polski Ludowej*, Warszawa 1962, cz. I, s. 153.

[3] Por. W. Grzybowski: *Zarys teorii rozwoju gospodarki socjalistycznej*, Rzeszów 1973, s. 105; M. Olędzki: *Polityka zatrudnienia*, Materiały i studia, SGPiS, Warszawa 1970, s. 8 i n.

[4] Wskaźnik czasowo pozostający bez pracy stanowi stosunek liczby osób poszukujących pracy do ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej poza rolnictwem i leśnictwem.

nomicznego, a zwłaszcza społecznego punktu widzenia (nastąpił spadek tempa wzrostu dochodu narodowego oraz powstało zjawisko niewykorzystania siły roboczej.[5] W istniejącej sytuacji demograficznej (duże zasoby pracy, a zwłaszcza kobiet) oraz w świetle dotychczasowych doświadczeń, maksymalne wykorzystanie czynnika pracy mogło stanowić istotny czynnik przyspieszenia tempa wzrostu gospodarczego kraju. Ważne jest, aby politykę pełnego zatrudnienia stosować w sposób racjonalny, tzn. zapewnić pracę każdemu chętnemu w wieku zdolności do pracy, a jednocześnie oddziaływać w kierunku możliwie optymalnego gospodarowania stanem zatrudnienia.

W polityce zatrudnienia w Polsce niemal najważniejszą kwestią jest zagadnienie likwidacji nadwyżek kobiecej siły roboczej. Zatrudnienie kobiet to problematyka dość rozległa, której nie sposób już dzisiaj rozpatrywać w oderwaniu od całokształtu polityki gospodarczej państwa, m. in. od szerokiej tematyki badań demograficznych, ekonomicznych, socjalnych, medycznych itp. Zdając sobie sprawę ze złożoności całokształtu zagadnień, dokonano wyboru niektórych z nich, świadomie zawężając analizę do spraw związanych z rynkiem pracy[6] i polityką zatrudnienia wybranego regionu.

Zadaniem niniejszego opracowania jest przedstawienie sytuacji zatrudnienia i rynku pracy kobiet w województwie lubelskim. W artykule starano się pokazać z jednej strony sytuację kobiet na rynku pracy, a z drugiej — nie wykorzystane w dostatecznym stopniu rezerwy i możliwości dodatkowego zatrudnienia kobiet. Analizą objęto okres lat 1965—1973, ze szczególnym uwzględnieniem zmian na rynku pracy kobiet w latach 1970—1973. Wybór 8-letniego okresu podyktowany był tym, iż na podstawie empirycznego materiału z tych lat można ustalać prawidłowości i formułować ogólne wnioski (w okresie 8-letnim prawdopodobnie będziemy w stanie wyeliminować czynnik przypadkowy). Oddzielna charakterystyka rynku pracy w latach 1970—1973 podyktowana była głównie tym, że w r. 1971 rząd podjął szereg środków w celu złagodzenia sytuacji zatrudnienia kobiet w całej Polsce.[7] Szczególną opieką zostały otoczone te regiony i województwa w kraju, w których istniały najwyższe odsetki nie zatrudnionej kobiecej siły roboczej. Do takich województw obok kieleckiego, łódzkiego, poznańskiego, warszawskiego i wrocławskiego należy woj. lubelskie. W związku z tym interesujące wydaje się zbadanie, w jakim stopniu przedsięwzięcia państwa, głównie typu finansowego i organizacyjnego, przyczyniły się do likwidacji istniejących nadwyżek kobiecej siły roboczej w woj. lubelskim.

[5] Por. W. Ratyński: *Problemy polityki zatrudnienia*, Warszawa 1972, s. 8—14.
[6] Por. L. Sobczak: *Rynek pracy w Polsce Ludowej*, PWN, Warszawa 1971.
[7] Por. uchwały Rady Ministrów 312 z dnia 17 grudnia 1971 r. oraz nr 30 z dnia 12 marca 1972 r. (uchwały nie publikowane).

Problem aktywizacji zawodowej kobiet jest od lat przedmiotem kontrowersyjnych poglądów.[8] Poglądy te uzależnione są w dużej mierze od sytuacji na rynku pracy kobiet. Jeżeli występuje brak rąk do pracy, aktywizacja kobiet oceniana jest jako zjawisko pozytywne ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia. Jeżeli natomiast istnieją trudności w zbilansowaniu zasobów siły roboczej, wówczas mówi się o konieczności zmniejszania zatrudnienia kobiet. Zostało udowodnione, że prawda leży pośrodku.[9] Do problemu aktywizacji kobiet należy bowiem stosowanie racjonalnej i elastycznej polityki ekonomicznej i społecznej. Większość autorów stwierdza jednak fakt, iż z zasobów kobiecej siły roboczej nie należy rezygnować. Zasoby te są bowiem potencjalnym czynnikiem wzrostu dochodu narodowego oraz sfery usług naszego społeczeństwa. Istnieje więc konieczność likwidacji nadwyżek kobiecej siły roboczej i zorganizowania takich form zatrudnienia kobiet, aby mogły wywiązywać się ze swych obowiązków społecznych i rodzinnych. Popierając ten pogląd, w artykule starano się analizować rynek pracy kobiet pod kątem możliwości ich dodatkowego zatrudnienia.

W latach 1966—1972 w woj. lubelskim nastąpił wzrost zatrudnienia kobiet w gospodarce uspołecznionej; przyrost ten wyniósł 51 455 kobiet (w 1966 r. w gospodarce uspołecznionej zatrudnionych było 117 626, a w 1972 r. 169 081 kobiet). Średnioroczne tempo zwrostu zatrudnienia kobiet wynosiło 6,2%, natomiast mężczyzn 1,8%. W latach 1970—1972 tempo wzrostu zatrudnienia kobiet było na takim samym poziomie (6,3%), natomiast tempo wzrostu zatrudnienia mężczyzn wzrosło do 2,9% rocznie. Z uwagi na podobne tendencje, zachodzące zarówno w tempie wzrostu zatrudnienia kobiet, jak i w strukturze tego zatrudnienia w latach 1966—1972 oraz w latach 1970—1972, dalsza analiza zatrudnienia kobiet dotyczyć będzie okresu 1970—1972.[10] Pozwoli to, moim zdaniem, uczynić tekst bardziej czytelnym i przejrzystym.

Z danych zawartych w tabeli 1 widać, że w latach 1970—1972 średnioroczne tempo wzrostu zatrudnienia kobiet w gospodarce uspołecznionej było ponad dwukrotnie wyższe niż tempo wzrostu zatrudnienia mężczyzn. Wyższe wskaźniki tempa wzrostu zatrudnienia kobiet w latach 1970—1972 niż mężczyzn wystąpiły niemal we wszystkich działach gospodarki narodowej woj. lubelskiego (z wyjątkiem nauki, oświaty i wychowania oraz ochrony zdrowia, opieki społecznej i kultury fizycznej).

---

[8] Por. *Aktywna polityka zatrudnienia w Polsce Ludowej*, „Życie Gospodarcze", 1970, nr 10, s. 1—4.

[9] Por. A. Kuszko: *Kobieta pracująca*, „Życie Gospodarcze", 1971, nr 6, s. 1 i 4; Ratyński: *op. cit.*, s. 15 i n.

[10] Analiza lat 1965—73, jak wynika z tytułu artykułu, dotyczy rynku pracy kobiet, tj. problemu, który w tym opracowaniu jest głównym przedmiotem badań.

Tab. 1. Zatrudnienie kobiet w gospodarce uspołecznionej województwa lubelskiego w latach 1970—1972

Die Weiberbeschäftigung in der vergesellschafteten Wirtschaft der Lubliner Wojewodschaft in den Jahren 1970—1972

Wyszczególnienie	Zatrudnienie w liczbach absolutnych				Średnioroczne tempo wzrostu (+) lub spadku (—) zatrudnienia	
	mężczyźni		kobiety			
	1970	1972	1970	1972	mężczyźni	kobiety
Ogółem	234 358	254 817	142 077	169 081	+2,9	+6,3
Przemysł	81 434	87 387	41 343	52 949	+2,4	+9,4
Budownictwo	34 085	36 414	4 501	5 104	+2,2	+4,8
Rolnictwo	13 934	15 445	4 952	6 141	+3,6	+8,0
Leśnictwo	8 550	8 125	1 087	1 548	—1,6	+14,1
Transport i łączność	42 364	46 329	7 930	9 517	+3,1	+6,6
Handel	14 642	16 071	24 502	28 489	+3,2	+5,4
Gospodarka mieszkaniowa i komunalna	7 627	8 879	3 656	4 643	+5,4	+8,9
Nauka, oświata i wychowanie	11 566	14 274	25 284	28 287	+7,8	+3,9
Kultura i sztuka	1 163	1 293	1 782	1 927	+3,7	+2,7
Ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna	4 724	5 939	14 922	17 117	+8,6	+4,9
Finanse i ubezpieczenia	1 318	1 291	3 012	3 832	—0,7	+9,0
Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości	5 245	5 131	5 322	5 419	—0,7	+0,6
Pozostałe gałęzie	7 706	8 239	3 784	4 108	+2,3	+2,8

Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Lubelskiego WUS 1971* i *1973*.

Najwyższy wzrost liczby zatrudnionych kobiet miał miejsce w przemyśle (11 606 kobiet), następnie w handlu (3897), oświacie, nauce i wychowaniu (3003) oraz ochronie zdrowia, opiece społecznej i kulturze fizycznej (2195). W wielu działach gospodarki narodowej kobiety stanowiły większość zatrudnionych, i tak w 1972 r. zatrudnionych było w ochronie zdrowia 74%, w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych 75%, w oświacie i wychowaniu 70% oraz w handlu 64% kobiet. Najniższy udział zatrudnionych kobiet w gospodarce uspołecznionej występował w dziale budownictwa (12%), leśnictwa (16%) oraz transporcie i łączności (17%). W przekroju terytorialnym najwyższy odsetek zatrudnionych kobiet w gospodarce uspołecznionej posiadały następujące powiaty: Bychawa (48,4%), Bełżyce (45,5%), Krasnystaw (43,4%) oraz Parczew (42,6%). Przyjmując zaś zatrudnienie kobiet w gospodarce uspołecznionej województwa lubelskiego za 100, stwierdzono, że w strukturze tego zatrudnienia w 1972 r. najwyższy odsetek posiadał Lublin (31,2%), a w dalszej kolejności powiat puławski (7,0%), kraśnicki (5,3%) oraz lubelski (5,2%). Najwyższy odsetek zatrudnionych kobiet w gospodarce uspołecznionej w powiatach typowo rolniczych (Bychawa, Krasnystaw, Parczew), w porównaniu z analogicz-

nymi odsetkami w innych powiatach, świadczy o braku rozwiniętego przemysłu, a silniej rozwiniętych szeroko pojmowanych usługach w działach w których w przeważającej liczbie pracują kobiety. Druga grupa wskaźników ilustruje nam, jak poważną rolę w zatrudnieniu kobiet posiadają ośrodki uprzemysłowione (w tym dominująca rola przypada Lublinowi). Liczby te wskazują ponadto, iż stosunkowo największa presja kobiet (a więc i większy problemy) w zakresie zatrudnienia występuje właśnie w tych ośrodkach.

Analizę rynku pracy kobiet w woj. lubelskim wypada poprzedzić krótką informacją o źródłach danych liczbowych prezentowanych w tej części artykułu. Powyższe dane zaczerpnięte są z „Analiz rocznych Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie". Są to średnie roczne [11] (np. średnia liczba kobiet poszukujących pracy itp.), w odróżnieniu od danych tego samego rodzaju zawartych w *Rocznikach Statystycznych Województwa Lubelskiego*, ale podawanych na stan (np. 31 grudnia). Między danymi liczbowymi (tego samego rodzaju) pochodzącymi z obydwu źródeł zachodzą niekiedy poważne różnice, wynikające głównie z przypadkowego kształtowania się danych na stan (tj. danych z *Roczników Statystycznych*). Stąd też do analizy ekonomicznej bardziej nadają się wielkości średnie (dane z Wydziału Zatrudnienia), w których czynnik przypadkowości został, przynajmniej częściowo, wyeliminowany.

Charakterystyczną cechą rynku pracy w woj. lubelskim w latach 1965—1973 jest nadwyżka popytu na pracę nad rejestrowaną podażą pracy (z wyjątkiem lat 1970 i 1971). Nadwyżka ta jest, poza latami 1969—1971 stosunkowo wysoka, bo ponad dwukrotna. Analizując więc rynek pracy w woj. lubelskim w sensie ogólnym, tj. bez wnikania w jego strukturę, istniejącą na nim sytuację można ocenić jako pozytywną, zwłaszcza z punktu widzenia możliwości znalezienia pracy. Zasadniczy problem pojawia się jednak w momencie bliższej analizy rynku pracy kobiet (por. tab. 2).

Chcąc przedstawić sytuację kobiet na rynku pracy należy porównać ją z sytuacją mężczyzn, a porównanie przeprowadzić w wielkościach absolutnych. I tak, w 1965 r. poszukiwało pracy 2682 kobiety i 394 mężczyzn, w 1971 r. — 3111 kobiet oraz 199 mężczyzn. Z podanych liczb (zaczerpniętych z tab. 2), jak również z dalszych danych zawartych w tej tabeli widać, że w latach 1965—1973 znaczna poprawa na rynku pracy kobiet następowała dopiero od 1971 r. O skali problemu występującego na rynku pracy kobiet świadczy chociażby liczba kobiet poszukujących

[11] Średnia roczna, np. średnia liczba wolnych miejsc pracy stanowi sumę wolnych miejsc pracy na koniec każdego miesiąca podzieloną przez ilość miesięcy, tj. przez 12.

Tab. 2. Liczba osób poszukujących pracy, zarejestrowanych w wydziałach zatrudnienia oraz liczba wolnych miejsc pracy w woj. lubelskim w latach 1965—1973 (dane średnioroczne)

Die Zahl der in Beschäftigungsabteilungen registrierten Arbeitssuchenden und die der freien Arbeitsplätze in Lubliner Wojewodschaft in den Jahren 1965—1973 (Jahresmittelwerte)

Rok	Podaż poszukujący pracy			Popyt wolne miejsca pracy			Podaż w procentach popytu[a]		
	ogółem	m	k	ogółem	m	k	ogółem 2:5	m 3:6	k 4:7
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1965	3076	394	2682	6805	6255	550	45,2	6,3	487,6
1966	2871	354	2517	6668	6082	586	43,1	5,8	429,5
1967	3181	358	2823	7584	6953	631	41,9	5,1	447,4
1968	3407	387	3020	8765	8066	699	38,9	4,8	432,0
1969	3972	394	3578	6225	5626	599	63,8	7,0	597,3
1970	5375	600	4775	4417	3948	469	121,7	15,2	1018,1
1971	6971	801	6170	4449	3805	644	156,7	21,1	958,1
1972	5488	483	5005	6931	5655	1276	79,2	8,5	392,2
1973	3311	199	3111	7785	5742	2092	42,5	3,5	148,7

Źródło: Dane Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie.
[a] obliczenia własne.

pracy, przypadających na 1 mężczyznę. Wielkości te w wybranych latach wynosiły: w 1965 r. ponad 3, w 1972 r. ponad 10 oraz w 1973 — 16 kobiet.

Analiza wolnych miejsc pracy dla kobiet wskazuje, że największą dynamikę wzrostu, w porównaniu z 1965 r. osiągnięto w 1973 r. (przyrost o 262,2%), a w 1970 r. nastąpił nawet spadek wolnych miejsc pracy dla kobiet (o 14,7%). Wypada zaznaczyć, że spadek wolnych miejsc pracy dla kobiet w latach 1970—1971 następował przy równoczesnym silnym wzroście liczby kobiet poszukujących pracy. Złagodzenie tych dysproporcji wystąpiło w latach 1972—1973; w tym okresie następowało wyrównywanie się popytu na pracę kobiet z jej podażą (w 1970 r. podaż pracy kobiet przewyższała popyt na pracę ponad 10 razy, w 1972 r. — 4 razy, natomiast w 1973 r. tylko 1,5 raza). W 1973 r. w woj. lubelskim bez pracy pozostawało 3111 kobiet.

Z przytoczonych danych widać, że nadwyżka rejestrowanej podaży kobiet [12] nad jej popytem miała w woj. lubelskim charakter stały (z mniejszymi lub większymi odchyleniami w poszczególnych latach). Sytuacja ta właściwa była również dla rynku pracy w całej Polsce, z tym, że w woj. lubelskim nadwyżki kobiecej siły roboczej osiągnęły największe rozmiary (liczba poszukujących pracy kobiet, przypadających na 1 miejsce była

[12] Dane dotyczące pośrednictwa pracy kobiet zawierają wyłącznie informacje o liczbie osób poszukujących pracy oraz o wolnych miejscach pracy zarejestrowanych w prezydiach rad narodowych.

w woj. lubelskim jedną z najwyższych w kraju). Dla ilustracji powyższego stwierdzenia przytoczę kilka danych.[13]

W 1965 r. liczba kobiet poszukujących pracy w całej Polsce wynosiła około 54,5 tys., a wolnych miejsc pracy dla nich w przybliżeniu było około 12,1 tys. (stan na 31 XII). W 1970 r. sytuacja na rynku pracy uległa wyraźnemu pogorszeniu; na 1 wolne miejsce pracy przypadało średnio 8 kobiet (w 1965 r. około 4,5 kobiet). Dopiero w latach 1971—1973 sytuacja ta znacznie poprawiła się; już w 1972 r. na 1 wolne miejsce pracy przypadały 2 kobiety.

Z powyższych danych widać, że tendencje charakteryzujące rynek pracy w woj. lubelskim w latach 1965—1973 były podobne do tendencji występujących w tym okresie w Polsce. Należy przy okazji wyjaśnić wspólny dla obydwu rynków pracy proces narastania trudności w latach 1965—1971 oraz zjawisko ich łagodzenia w latach 1971—1973. Główną przyczyną powodującą bardzo szybki wzrost liczby kobiet poszukujących pracy w latach 1970—1971 był przypadający na te lata wyż demograficzny, a więc wchodzenie w wiek zdolności do pracy największej liczebnie grupy osób w stosunku do lat poprzednich. Dysproporcje na rynku pracy kobiet zostały złagodzone w latach 1971—1973 w wyniku podjęcia przez rząd skutecznych środków, o czym traktuje dalsza część artykułu.

Tab. 3. Stopień pokrycia popytu na pracę podażą pracy w latach 1966—1973 według grup pracowniczych (podaż w procentach popytu, przeciętne roczne)

Das Ausmass der Bedeckung der Arbeitsnachfrage mit dem Arbeitsangebot in den Jahren 1966—1973, je nach den Arbeitsgruppen (das Angebot in den Anfrageprozenten, Jahresmittelwerte)

Rok	Ogółem	Mężczyźni – pracownicy fizyczni – wykwalifikowani	Mężczyźni – pracownicy fizyczni – niewykwalifikowani	Mężczyźni – pracownicy umysłowi	Kobiety – pracownicy fizyczni – wykwalifikowani	Kobiety – pracownicy fizyczni – niewykwalifikowani	Kobiety – pracownicy umysłowi
1966	43,1	4,6	4,8	27,3	265,1	422,9	703,2
1967	41,9	4,3	3,9	36,2	319,3	433,3	816,7
1968	38,9	3,8	3,7	36,1	251,9	392,9	951,4
1969	63,8	4,3	5,5	62,7	335,6	499,0	2077,6
1970[a]	121,7	11,4		101,2	778,3		4348,4
1971	156,7	16,4		120,2	827,4		2112,9
1972	79,2	6,4		50,6	308,6		1391,8
1973	42,5	32,7		13,8	118,6		501,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie.

[a] w latach 1970—73 nastąpiła zmiana kryteriów podziału pracowników według kwalifikacji, w wyniku czego nie ma podziału na pracowników fizycznych wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

[13] Powyższe wskaźniki zostały obliczone na podstawie danych pośrednictwa pracy z *Roczników Statystycznych GUS 1966, 1971 i 1973 r.*

Dane tabeli 3 informują nas o występującej w latach 1966—1973 dysproporcji między podażą pracy a popytem na nią w zależności od kwalifikacji zawodowych. Interesujące wydaje się być w tym względzie porównanie tendencji w popycie na pracę według kwalifikacji (struktura popytu) z tendencjami w strukturze podaży. Z danych Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie (średnie roczne) wynika, iż w latach 1966—1972 w strukturze popytu na pracę kobiet główne tendencje przejawiały się w spadku wolnych miejsc pracy dla pracownic fizycznych (o 5,9 punktów) oraz w spadku o 3 punkty popytu na pracę kobiet — pracownic umysłowych. Natomiast w liczbach absolutnych nastąpił ponad dwukrotny wzrost wolnych miejsc pracy dla pracownic fizycznych oraz minimalny dla pracownic umysłowych. W strukturze podaży natomiast notujemy spadek liczby poszukujących pracy pracownic fizycznych (o 7,1 punkta) oraz poważny wzrost liczby (o 9,6 punktów) pracownic umysłowych. Z porównania zmian w strukturze popytu i podaży widać, że w latach 1966—1972 następował proces powiększania się dysproporcji między popytem i podażą wśród kobiet-pracownic umysłowych oraz powolny proces zmniejszania się rozpiętości między liczbą wolnych miejsc pracy a liczbą poszukujących pracy pracownic fizycznych.

Warto również zaznaczyć (na podstawie tabeli 3), że równoważenie popytu na pracę kobiet podażą pracy jest znacznie wyższe wśród pracownic fizycznych wykwalifikowanych niż wśród pracownic niewykwalifikowanych (lata 1965—1969). Natomiast wśród mężczyzn-pracowników fizycznych stopień pokrycia popytu na pracę podażą pracy nie różni się w zasadzie dla obydwu grup. Z powyższych tendencji można by wyciągnąć wniosek, że w procesie przyjęć do pracy kwalifikacje stanowią większą barierę dla kobiet, niż dla mężczyzn.

W strukturze kobiet poszukujących pracy (por. tab. 4) pokaźny odsetek zajmują kobiety posiadające średnie wykształcenie (26,4%). W 1972 r. poszukiwało pracy 1339 kobiet ze średnim wykształceniem, natomiast wolnych miejsc pracy było dla nich zaledwie 97 (dane średnioroczne). Podobnie było również w latach poprzednich (por. tab. 3). Należy przy tym pamiętać, że pokaźny procent kobiet ze średnim wykształceniem (głównie z wykształceniem ogólnokształcącym) praktycznie nie ma zawodu. Z tego też powodu istnieje dodatkowa trudność w ich zatrudnieniu, wynikająca z konieczności organizowania szkolenia i przyuczania do zawodu tej grupy kobiet. Ponadto kobiety ze średnim wykształceniem bardzo niechętnie podejmują pracę w charakterze np. pracownic fizycznych, nawet jeśli praca na tych stanowiskach byłaby tymczasowa.[14]

Najwyższy odsetek poszukujących pracy kobiet w 1972 r. zarejestro-

[14] Por. Nie publikowane materiały Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie (analizy roczne).

Tab. 4. Struktura osób poszukujących pracy według płci oraz wieku w 1972 r.
Die Struktur von den Arbeitssuchenden je nach Geschlechtern und Alter im Jahre 1972

Wyszczególnienie	Płeć	Razem	Zarejestrowani według wieku: 15—17	18—24	25—29	30—39	40—49	50—59	60 i więcej
1. Ogółem	m	100	3,3	37,1	17,0	16,8	15,9	7,9	2,9
	k	100	3,6	48,7	16,6	16,2	10,1	4,0	0,8
2. Pracownicy fizyczni	m	44,2	0,2	12,4	4,6	7,8	9,8	6,8	2,6
niewykwalifikowani	k	33,5	0,4	18,5	10,5	11,6	8,4	3,5	0,6
3. Pracownicy fizyczni	m	3,6	0,9	1,3	0,7	0,2	0,2	0,2	0,06
przyuczeni	k	1,1	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,06	0,02
4. Pracownicy fizyczni	m	26,5	0,07	14,2	6,8	3,3	1,7	0,4	—
wykwalifikowani	k	18,5	0,3	12,6	2,7	1,8	0,7	0,1	0,2
5. Pracownicy umysłowi bez wykształcenia	m	1,1	—	—	0,1	0,1	0,7	0,2	—
średniego	k	0,4	—	0,01	0,01	0,06	0,1	0,2	—
6. Pracownicy umysłowi ze średnim	m	24,1	2,1	9,2	4,7	5,2	2,6	0,1	0,2
wykształceniem	k	26,4	2,6	17,3	3,1	2,5	0,8	0,1	—
7. Pracownicy umysłowi	m	0,5	—	—	0,1	0,2	—	0,2	—
	k	0,1	—	0,02	0,08	0,04	—	—	—

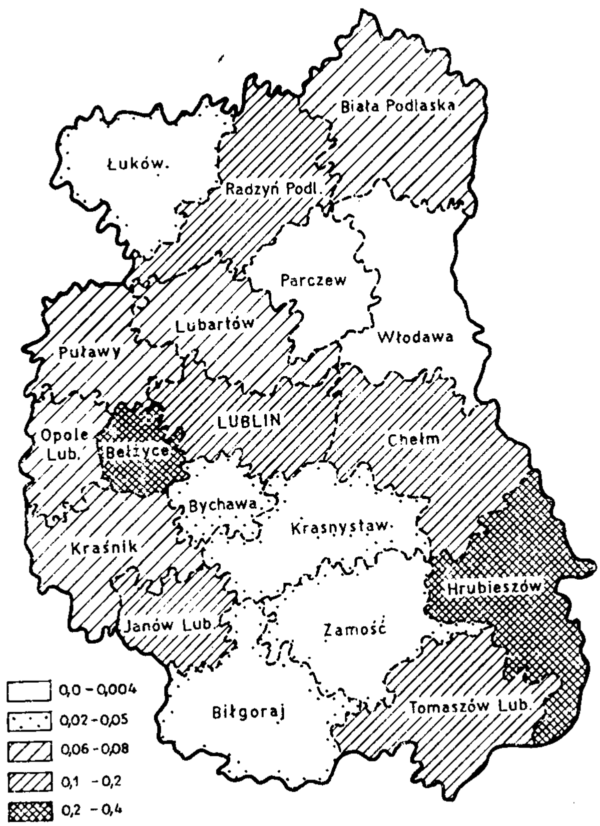
Źródło: Nie publikowane materiały Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie.

wany został w grupie od 18 do 24 lat (48,7%). W tej grupie wieku znajduje się również największa liczba zarejestrowanych kobiet ze średnim wykształceniem (968 tj. 17,3%). W grupie od 18 do 24 lat znajduje się także najwięcej kobiet bez żadnych kwalifikacji (18,5%) oraz wykwalifikowanych pracownic fizycznych (12,6%). Najniższy odsetek poszukujących pracy kobiet zarejestrowano w grupach od 15 do 17 oraz 60 i więcej lat.

W strukturze wolnych miejsc pracy dla kobiet w 1972 r. najwyższy odsetek przypadał na przemysł (56,4%), szkolnictwo, oświatę i kulturę (17,8%) oraz handel (16,6%). Prawie wszystkie oferowane miejsca pracy w wymienionych działach gospodarki narodowej (w 83,4—95,0%) dotyczyły pracownic fizycznych niewykwalifikowanych. Popyt na tę grupę kobiet jest co najmniej dwukrotnie za mały w stosunku do podaży kobiet. Popyt zgłaszanych przez poszczególne działy gospodarki narodowej na kobiety ze średnim wykształceniem jest znikomy (ok. 14 razy mniejszy do podaży). Stosunkowo wysoki odsetek poszukujących pracy kobiet (12,4% tj. 619 kobiet) w 1972 r. stanowiły jedyne żywicielki rodzin lub osoby samotne. Liczba tych kobiet w porównaniu z 1966 r. minimalnie zmalała (o 0,7 punkta). Liczba tych kobiet jest o wiele niższa, ponieważ wydziały zatrudnienia kierują do pracy w ramach robót finansowanych z funduszu interwencyjnego w pierwszej kolejności tę właśnie grupę kobiet. Ze względu na to, że zatrudnienie przy tych pracach jest traktowane jako tymczasowe, kobiety te figurują nadal jako pozostające bez pracy. Praktyka

gospodarcza dowodzi jednak, że kobiety zatrudnione przy tych pracach (np. komunalnych) znajdują tam stałe miejsce pracy.[15]

W latach 1966—1972 obserwowano m. in. minimalny spadek odsetka kobiet poszukujących pracy, dotychczas pracujących w gospodarstwie rolnym; w 1966 r. oraz w 1972 r. odpowiednie wskaźniki wynosiły 30,7% i 29,7%. Natomiast w wielkościach absolutnych nastąpił niemal dwukrotny wzrost (liczba kobiet mieszkających na wsi i jednocześnie poszukujących pracy w 1966 r. wynosiła 774 a w 1972 r. 1489).[16]



Ryc. 1. Liczba wolnych miejsc pracy dla kobiet w przekroju powiatów w przeliczeniu na 1 kobietę poszukującą pracy (średnia lat 1966—1972)
Die Zahl freien Arbeitsplätzen für Weiber pro 1 arbeitssuchendes Weib umgerechnet, durchschnittlich für Kreise (im Durchschnitt von den Jahren 1966—1972)

[15] Prace komunalne dotyczą zatrudnienia w dziale gospodarki komunalnej, tj. w gałęziach i branżach takich jak: komunikacja miejska, gospodarka wodno-kanalizacyjna, oczyszczanie miast, zieleń miejska, pralnie, farbiarnie, hotelarstwo, łaźnie itp.

[16] Por. Nie publikowane materiały Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie (analizy roczne).

Niekorzystna sytuacja na rynku pracy (przewaga podaży nad popytem) wystąpiła również w poszczególnych powiatach woj. lubelskiego. Częściowo problem ten ukazuje rycina. Z danych pośrednictwa pracy, jak również z ryciny widać, że popyt na pracę był niewspółmiernie niski (lub nie było go wcale) w stosunku do podaży pracy. W latach 1966—1972 obserwowano dość znaczną poprawę na rynku pracy kobiet, zwłaszcza w powiatach uprzemysłowionych lub uprzemysławiających się (Lublin, Puławy, Chełm, Zamość). Powiaty te jednak posiadały najwyższą w województwie liczbę poszukujących pracy kobiet, np. w 1972 r. w pow. lubelskim zarejestrowanych było 640, w puławskim 458 oraz w kraśnickim 245 kobiet. Szczególnie trudna sytuacja z zatrudnieniem kobiet wystąpiła w powiatach typowo rolniczych (Krasnystaw, Biłgoraj, Parczew). W 1972 r. mimo zanotowania niższej liczby zarejestrowanych kobiet, w porównaniu z latami poprzednimi, w wielu powiatach występował brak wolnych miejsc pracy. Należały do nich następujące powiaty:

Krasnystaw	530 zarejestrowanych — 5 miejsc pracy
Opole Lub.	228 zarejestrowanych — 5 miejsc pracy
Biłograj	440 zarejestrowanych — brak miejsc pracy
Lubartów	432 zarejestrowanych — 5 miejsc pracy
Janów Lub.	120 zarejestrowanych — brak miejsc pracy
Parczew	110 zarejestrowanych — brak miejsc pracy
Tomaszów Lub.	198 zarejestrowanych — brak miejsc pracy

Wypada zaznaczyć, że w powiatach typowo rolniczych (Bełżyce, Janów Lub., Krasnystaw, Tomaszów Lub., Parczew), a także w powiecie zamojskim brak było również dostatecznej liczby miejsc pracy dla mężczyzn. W ostatnich latach najkorzystniejsza sytuacja w zakresie możliwości zatrudnienia kobiet zaistniała w Lublinie, ze względu na oferowanie przez zakłady pracy największej liczby miejsc pracy.

Brak miejsc pracy w miejscu własnego zamieszkania zmusza do dojazdów do pracy, bądź też migracji stałej poza teren własnego powiatu czy województwa. Liczna literatura na ten temat dość szczegółowo przedstawia rozwój migracji, jej rozmiary i strukturę, pozytywne i negatywne jej skutki itp.[17] Trzeba powiedzieć, że zjawiska migracji zostały poddane gruntownej analizie ekonomicznej, socjologicznej, psychologicznej, medycznej itd. Problem ten jest jedynie sygnalizowany w niniejszym artykule; nie sposób bowiem podjąć wszystkie jego aspekty. Zagadnienie migracji potraktowane zostało bardzo pobieżnie, ze zwróceniem uwagi na fakt, iż sytuacja na rynku pracy wpływa na rozwój bądź spadek rozmiarów migracji.

[17] Zagadnienie migracji jest m. in. szczegółowo analizowane w „Zeszytach Badań Rejonów Uprzemysławianych PAN, głównie w zeszytach nr 16 (1965 r.), nr 29 (1968 r.) i nr 47 (1971 r.).

Badania wykazały, iż mimo trudnej sytuacji na rynku pracy poszukujące pracy kobiety uzależniają podjęcie jej od licznych warunków, a mianowicie: 26,9% ogółu zarejestrowanych kobiet oczekuje na pracę wyłącznie jednozmianową, 23,7% decyduje się na podjęcie pracy w wybranym zakładzie, 20,9% w wybranym dziale gospodarki narodowej (np. przemysł, handel), 16,5% warunkuje podjęcie pracy lokalizacją zakładu pracy.[18] Należy wyjaśnić, że odsetek kobiet, które uzależniają podjęcie pracy od lokalizacji zakładu zakładu pracy (16,5%) dotyczy zakładów znajdujących się w danym ośrodku przemysłowym. Zapewne wskaźnik ten byłby wyższy, gdyby chodziło o podejmowanie pracy w innych rejonach kraju. Wymienione warunki poważnie ograniczają efekty pośrednictwa pracy, bowiem przy niskim zapotrzebowaniu na pracę kobiet trudno jest pogodzić zgłaszane miejsca z życzeniami kobiet poszukujących jej.

Podsumowując niejako pierwszą część artykułu, charakteryzującą rynek pracy w województwie lubelskim, można stwierdzić, że wystąpiły w nim głównie trzy dysproporcje [19]:

1) dysproporcja między strukturą podaży a strukturą popytu na pracę według płci — popyt na pracę mężczyzn wielokrotnie przewyższa podaż pracy i odwrotnie, podaż pracy kobiet jest relatywnie wyższa niż zgłaszany popyt na ich pracę;

2) dysproporcja między strukturą popytu a strukturą podaży pracy w przekroju kwalifikacji zawodowych (pracownicy fizyczni, pracownicy umysłowi); w obrębie każdej z grup utrzymują się dysproporcje w zależności od płci oraz specjalności zawodowych;

3 dysproporcja w strukturze podaży pracy i popytu na pracę w przekroju powiatowym.

Uwzględniając trudności na rynku pracy kobiet, rząd podjął dwie uchwały (w 1971 oraz w 1972 r.)[20], których realizacja wpłynęła już w 1971 r. na istotne złagodzenie omawianego problemu, przede wszystkim w ośrodkach o znacznych rezerwach kobiecej siły roboczej. Decyzje dotyczyły utworzenia w rejonach o nadwyżkach kobiecej siły roboczej tanich miejsc pracy, głównie dla kobiet. W ramach realizacji wyżej wymienionych uchwał wydzielono z centralnej rezerwy planu inwestycyjnego sumę 250 mln. zł, przy czym woj. lubelskie na organizację tanich miejsc pracy otrzymało w 1971 r. 30 mln. zł. Inwestycje realizowane w trybie uchwały nr 312 Rady Ministrów zlokalizowane zostały w 1972 r. w 16 powiatach woj.

[18] Por. M. Krukowski: *Węzłowe problemy zatrudnienia,* „Gospodarka i Administracja terenowa", 1971, nr 12, s. 2—4.

[19] Dysproporcje te w latach 1971—1973, tj. w okresie podjęcia przez rząd środków w celu likwidacji nadwyżek kobiecej siły roboczej, uległy wyraźnemu złagodzeniu w porównaniu z latami 1965—1971.

[20] Por. uchwały Rady Ministrów, *op. cit.*

lubelskiego, podczas gdy w 1971 r. środki na organizację tanich miejsc pracy otrzymało 9 powiatów.[21] Oddanie do eksploatacji zakończonych inwestycji przyniosło 1345 stanowisk pracy, w tym 1227 dla kobiet. Osiągnięty ogólny koszt jednego miejsca pracy wyniósł w 1972r. 18,5 tys. zł i był o 8,4% niższy od kosztu planowanego. W 1973 r. na organizację tanich miejsc pracy została przeznaczona suma 32,3 mln zł, która pozwoliła zwiększyć zatrudnienie kobiet o około 1595 miejsc. Oceny realizacji omawianych zadań inwestycyjnych można dokonać jedynie na podstawie dwóch lat (dane za 1972 r. były jeszcze niedostępne). Biorąc pod uwagę tylko lata 1971 oraz 1972 należy stwierdzić, że ta forma tworzenia dodatkowych miejsc pracy dla kobiet jest bardzo cenna z uwagi na jej interwencyjny charakter. Krótki cykl realizacji zadań i większe możliwości dotarcia z małymi inwestycjami do ośrodków słabo gospodarczo zaktywizowanych pozwalają na łagodzenie trudności na rynku pracy w miejscowościach znacznie oddalonych od bardziej uprzemysłowionych rejonów.

Ogólnie w latach 1971—1973 przyrost wolnych miejsc pracy z tytułu organizacji tanich miejsc pracy wyniósł około 3 tys. Biorąc pod uwagę fakt, że w latach 1971—1973 liczba kobiet poszukujących pracy spadła z około 6 tys. do około 3 tys. (por. tab. 2), można przyjąć, że kobiety te mogły zostać zatrudnione na tych właśnie stanowiskach. Dokonane przez Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Lublinie zagospodarowanie przyznanych środków pozwoliło woj. lubelskiemu na zajęcie drugiego miejsca w kraju po woj. kieleckim) pod względem realizowanych zadań inwestycyjnych oraz 3 miejsca (po woj. kieleckim i warszawskim) pod względem planowanej liczby dodatkowych miejsc pracy. Przy omawianiu tej formy organizacji dodatkowych miejsc pracy należy również nadmienić, że nie wszystkie inwestycje były w terminie realizowane, co przedłużało proces podejmowania pracy. I tak, w 1972 r. m. in. w wyniku przedłużenia cykli inwestycyjnych około 300 kobiet musiało czekać na ofertę pracy aż do 1973 r.

Jednym ze sposobów tworzenia nowych miejsc pracy był fundusz aktywizacji małych miast.[22] Fundusz ten został utworzony 6 września 1966 r. na mocy uchwały Rady Ministrów z przeznaczeniem na finansowanie w latach 1967—1970 zadań inwestycyjnych zlokalizowanych w miastach i osiedlach o liczbie ludności do 10 tys. osób, w których odczuwane są nadwyżki kobiecej siły roboczej. W latach 1967—1970 przyznana woj. lubelskiemu kwota 85,9 mln zł została wykorzystana jedynie w 58,1%.

---

[21] Por. Nie publikowane materiały Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie, *op. cit.*

[22] Dane dotyczące funduszu aktywizacji małych miast oraz funduszu aktywizacji gospodarczej zostały zaczerpnięte z nie publikowanych materiałów WKPG w Lublinie.

Głównymi przyczynami niepełnego wykorzystania przyznanych środków było nieprzygotowanie pionów korzystających z tego funduszu od strony dokumentacji oraz przewlekłe wykonawstwo szeregu inwestycji prowadzonych systemem gospodarczym. W pierwszych dwóch latach funkcjonowania tego funduszu nie znalazł on szerokiego oddźwięku u inwestorów.[23] W latach 1969—1970 sytuacja w wykorzystaniu przyznanych limitów znacznie poprawiła się (głównie z powodu zabezpieczenia przez władze terenowe mocy przerobowych dla tych inwestycji). W latach tych jednak nie zostały w pełni wykorzystane przez inwestorów przyznane im limity oraz widoczne były rażące zaniedbania w wykonawstwie robót budowlano-montażowych.

W latach 1967—1970 kosztem 37,2 mln zł zorganizowano 821 stanowisk pracy, które zaspokoiły w połowie zapotrzebowanie na pracę. W celu zapewnienia dalszej aktywizacji gospodarczej miast i osiedli posiadających nadwyżki siły roboczej, a zwłaszcza kobiet, Rada Ministrów w dniu 5 marca 1971 r. podjęła uchwałę (uchwała nr 52 w sprawie utworzenia terenowego funduszu aktywizacji gospodarczej na lata 1971—1975 (w miejsce dotychczasowego funduszu aktywizacji małych miast). Województwo lubelskie otrzymało wstępne zapewnienie, że na lata 1971—1975 przyznane limity na te cele wyniosą ok. 200 mln zł. Z tego względu, spośród zgłoszonych propozycji wybrano 34 zadania inwestycyjne o łącznym koszcie budowy 199,8 mln zł, w tym 12,8 mln zł z przeznaczeniem na kontynuację inwestycji z 1973 r. Zrealizowanie wszystkich inwestycji pozwoliłoby na zatrudnienie 4684 osób, w tym 2489 kobiet. Z liczby miejsc pracy dla kobiet widać, że stosunkowo małą wagę przywiązywano do szybkiej likwidacji napięć na rynku pracy kobiet (za pomocą środków z omawianego funduszu). Nie można, co prawda, całkowicie feminizować załóg w zakładach pracy, lecz istniejąca sytuacja w zakresie zatrudnienia kobiet powinna w decydujący sposób wpływać m. in. na rodzaj podejmowanych inwestycji oraz na liczbę zatrudnianych kobiet. Relatywnie niski odsetek miejsc pracy dla kobiet ma szczególną wymowę, jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że głównym celem funduszu aktywizacji gospodarczej jest aktywizacja miast i osiedli posiadających nadwyżki kobiecej siły roboczej.

Do planu na lata 1971—1975 po raz pierwszy wstawiono dwa większe ośrodki posiadające duże nadwyżki siły roboczej, tj. Lublin i Zamość. W latach 1971—1972 władze centralne przyznały woj. lubelskiemu limit w wysokości 51,2 mln zł. W 1972 r. przyrost zatrudnienia kobiet, spowodowany realizacją tych inwestycji, wyniósł 275, przy planowanej ilości 415 kobiet. Główną przyczyną niewykonania planu były zaniedbania

[23] Przyczyną braku zainteresowania środkami funduszu aktywizacji małych miast była m. in. możliwość otrzymania środków finansowych ze źródeł mniej obarczonych przepisami dotyczącymi wykorzystania środków, terminów realizacji itp.

w realizacji inwestycji (przedłużenie cykli inwestycyjnych) oraz „planowanie na wyrost". Koszt jednego miejsca pracy w inwestycjach tego typu kształtował się bardzo różnie, w zależności od rodzaju inwestycji, i tak w Krasnymstawie wynosił 13 tys. zł, w Puławach 30,8 tys. zł, a np. w Parczewie 215,1 tys. zł. Stosunkowo wysokie koszty jednego miejsca pracy np. w Parczewie spowodowane zostały, jak wydaje się głównie dwiema przyczynami: 1) silnie kapitałochłonnym typem inwestycji (Powiatowe Przedsiębiorstwo Usług PT w Parczewie, Stacja Obsługi Samochodowej), 2) niewykonaniem planu zatrudnienia (planowane zatrudnienie wynosiło 92 osoby, a faktycznie zatrudniono 33 osoby); w związku z tym koszty inwestycji rozłażyły się na mniejszą liczbę osób, powodując podróżenie jednego miejsca pracy.

Podobna sytuacja zaistniała również w Spółdzielni Przemysłowej „Stilana" w Lublinie (WZSP) — Zakładzie Dziewiarskim, gdzie planowe zatrudnienie wynosiło 96 osób, a zatrudniono tylko 17 (w momencie oddania inwestycji do użytku).

Z danych dotyczących przyrostu zatrudnienia kobiet w inwestycjach finansowanych z funduszu aktywizacji gospodarczej widać, że osiągnięto znikome rezultaty w tym zakresie. Wynikły one po pierwsze — z braku zainteresowania tym sposobem zwiększania zatrudnienia kobiet, po drugie — z braku nastawieinia poszczególnych inwestycji na zatrudnienie kobiet [24], po trzecie — z zaniedbań w wykonawstwie i realizacji inwestycji.

Inną formą dodatkowego zatrudnienia kobiet jest system pracy nakładczej (chałupnictwo). W ramach tego systemu w 1972 r. zatrudnienie znalazło 911 kobiet (w latach 1964—1966 przy pracach chałupniczych zatrudnionych było 2 tys. kobiet, czyli średnio w roku około tysiąc kobiet). Z powyższego porównania widać, że tempo wzrostu zatrudnienia kobiet w systemie nakładczym w latach 1964—1965 oraz 1971—1972 nie uległo większym zmianom, chociaż zmieniła się zasadniczo sytuacja na rynku pracy kobiet (nastąpił silny wzrost liczby kobiet poszukujących pracy). Uważa się, że brak chętnych do podejmowania pray chałupniczej należy tłumaczyć brakiem zainteresowania pracą w systemie nakładczym, co wynika z faktu przerzucania przez zakłady organizujące pracę chałupniczą na chałupników czynności najbardziej pracochłonnych i najniżej płatnych. Taki stosunek organizatorów do wykonawców pracy zniechęca do podejmowania prac tego typu. W sytuacji istniejących trudności z zatrudnieniem kobiet, właściwa organizacja prac chałupniczych (w tym zapewnienie opłacalności podejmowania tego typu prac) umożliwiłoby zwiększe-

[24] Realizowane inwestycje nastawione były w większości na zatrudnianie mężczyzn, co wiązało się z charakterem pracy w tych inwestycjach (praca uciążliwa, bądź tej niezbyt popularna wśród kobiet np. w zawodzie mechanika samochodowego, elektrotechnika, zbrojarza itp.).

nie zatrudnienia kobiet w tym systemie. Należy mieć również na uwadze fakt, iż system pracy chałupniczej jest niekiedy jedyną formą pracy, jaką mogą podjąć kobiety, zwłaszcza posiadające małe dzieci. Dlatego przy organizacji miejsc pracy dla kobiet należy stwarzać im takie warunki, by mogły wywiązać się jednocześnie z obowiązków służbowych i rodzinnych (zakładając, że budżet rodziny wymaga zarobkowania przez matkę). System pracy nakładczej jest właśnie tą formą pracy, która umożliwia łączenie dwu funkcji przez większość kobiet w Polsce.

Jednym ze sposobów rozwiązywania problemu nadwyżek kobiecej siły roboczej jest organizowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 1970 r. w ten sposób zatrudnionych było 3456 kobiet, w 1971 r. 4429 kobiet (w stosunku do r. 1970 wzrost wynosił 964 kobiet, co stanowi 21,8%), w 1972 r. — 4892 kobiety (wzrost w stosunku do 1971 r. wyniósł 463 kobiety, co stanowi 10,4%). W stosunku do ogółu zatrudnionych kobiet w gospodarce uspołecznionej w 1972 r. odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowił zaledwie 2,8%. Jak podaje A. Kuszko, w USA odsetek kobiet zatrudnionych w ten sposób wynosił 30%, w RFN 10%, w Polsce tylko 2,3%.[25] Możliwości zorganizowania takich form pracy istnieją prawie wszędzie, np. w sklepach, w różnego rodzaju „okienkach", w handlu itp. Wymaga to jednak pewnego wysiłku organizacyjnego ze strony wszystkich branż i władz terenowych. Gdyby przyjąć, że wszystkie kobiety pozostające bez pracy w 1973 r. (3111) zostaną zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, to odsetek zatrudnionych w tej formie mógłby wzrosnąć o około 3%. Niepowodzenie tej formy zatrudnienia tłumaczy się brakiem zainteresowania nią ze strony przedsiębiorstwa oraz samych kobiet, którym oferowano zazwyczaj prace nisko płatne. Należy dążyć do takiej organizacji prac w niepełnym wymiarze czasu, aby kobiety chętniej ją podejmowały.

Na rezerwy wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wskazywać mogą wysokie odsetki zatrudnionych w tej formie kobiet (w porównaniu z Polską) w krajach kapitalistycznych i socjalistycznych.[26] Przełamanie pewnych barier w zakresie organizacji tego typu prac (brak zaufania do tego systemu, trudności jego dobrej organizacji itp.) pozwoliłoby stosunkowo niskim kosztem zlikwidować problem kobiet pozostających bez pracy.

Prezentując poszczególne sposoby zwiększania zatrudnienia kobiet należy wymienić środki funduszu interwencyjnego.[27] Fundusz ten przeznaczony jest na przysposobienie zawodowe oraz czasowe zatrudnienie

---

[25] Por. Kuszko: *op. cit.*, s. 1.

[26] *Loc. cit.*

[27] Por. Nie publikowane materiały Wydziału Zatrudnienia PWRN w Lublinie, *op. cit.*

osób pilnie poszukujących pracy (np. jedynych żywicieli rodzin lub osób samotnych). W 1971 r. z funduszu interwencyjnego wydatkowano 12,2 mln zł, w tym 10,2 mln zł na roboty komunalne oraz 2 mln zł na przysposobienie do zawodu osób nie posiadających żadnych kwalifikacji. Roboty prowadzone były w 50 miejscowościach województwa, a stan zatrudnienia wahał się w granicach od 552—675 osób. Średnio w roku zatrudnionych było 617 osób, w tym 518 kobiet. W 1966 r. zatrudnienie przy pracach organizowanych z funduszu interwencyjnego wynosiło 397 osób. Z danych tych wynika, iż w latach 1966—1971 zatrudnienie przy tego typu pracach wzrosło o około 150 osób, co w porównaniu ze wzrostem liczby osób poszukujących pracy (o 4100 osób) jest wielkością minimalną. Wykorzystanie środków funduszu interwencyjnego w analizowanych latach wynosiło 100%, stąd wniosek, że w ramach tego funduszu nie istniały właściwie żadne rezerwy dodatkowego zatrudnienia. Praktycznie fundusz ten miał za zadanie likwidować w sposób przejściowy te nadwyżki siły roboczej, a więc osoby, które z różnych względów musiały w krótkim okresie podjąć pracę.

Omówione w artykule możliwości niwelowania nadwyżek kobiecej siły roboczej nie wyczerpują wszystkich możliwych w tym zakresie. Zaprezentowane zostały tylko te (oczywiście poza środkami z funduszu inwestycyjnego), które istotnie przyczyniły się do zmniejszenia liczby kobiet poszukujących pracy w województwie lubelskim. Oprócz tych sposobów można wymienić szereg innych, mianowicie: 1) zwiększenie w niektórych zakładach pracy współczynnika zmianowości, 2) prowadzenie działalności zmierzającej do zastępowania pracy mężczyzn pracą kobiet, jeśli praca na tych stanowiskach może być wykonywana przez kobiety, 3) popularyzowanie pracy poza miejscem stałego zamieszkania w ramach prowadzonych akcji werbunkowych, 4) zwiększenie zatrudnienia kobiet przez rozwój usług — ekonomiczne droga najbardziej uzasadniona, bowiem podnosi poziom życiowy ludności, ułatwia kobietom prowadzenie domu i korzystnie wpływa na sytuację rynkową.[28]

Wydaje się jednak, iż z wymienionych wyżej sposobów zwiększania zatrudnienia kobiet najistotniejszym czynnikiem, który powinien w najbliższym czasie „rozładować" sytuację na rynku pracy kobiet, może i powinien być rozwój wszelkiego rodzaju usług. Właśnie w dziedzinie usług można stosować najelastyczniejsze formy zatrudnienia kobiet, uzależniać ilość placówek (żywienie zbiorowe, pralnictwo, usługi naprawcze, produkcyjne) od popytu na pracę i na usługi w danym rejonie. Ekonomicznie jest więc to droga najbardziej uzasadniona.[29]

---

[28] Por. K u s z k o: *op. cit.*

[29] Por. *Usługi*, „Życie Gospodarcze", 1969, nr 47 oraz *Bariera usług*, „Życie Gospodarcze", 1970, nr 3.

Z omówionych dotychczas możliwości rozwiązania problemów zatrudnienia kobiet widać, że nadwyżki kobiecej siły roboczej w woj. lubelskim mogą zostać zlikwidowane w wyniku sprawniejszej i skuteczniejszej organizacji metod dotychczas stosowanych. Praktyka gospodarowania siłą roboczą, zwłaszcza w latach 1971—1973, dowiodła, że bardziej umiejętne i efektywne stosowanie środków w postaci organizacji tanich miejsc prac, pracy w systemie nakładczym, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, rozwoju usług, może przyczynić się do rozwiązania „problemu kobiecego" w woj. lubelskim. Różnorodne formy zatrudnienia kobiet są bardzo pożądane ze względu na to, że kobiety stanowią specyficzny typ siły roboczej, co wynika przede wszystkim z konieczności łączenia przez kobiety ich obowiązków rodzinnych z obowiązkami z tytułu pracy. J. Piotrowski postuluje w związku z tym odpowiednie przystosowanie instytucji prawnych i socjalnych tak, aby pracujące kobiety, matki mogły wykonywać swój zawód bez uszczerbku dla obowiązków wychowawczych, względnie by mogły na pewien czas przewać pracę bez ujemnych konsekwencji dla swego życia zawodowego.[30]

Jak słusznie zauważa A. Rajkiewicz, aktywizacja zawodowa kobiet jest procesem nieodwracalnym. Dlatego też nie można np. pod wpływem przejściowych trudności dokonywać zmiany poglądów na ich pracę zawodową. Problem sprowadza się wobec tego do stworzenia odpowiednich warunków i form zatrudnienia kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji matek wychowujących dzieci.[31]

Na zakończenie niniejszego opracowania wypada zaznaczyć, iż główną rolę w organizowaniu miejsc pracy posiadają nowe inwestycje, ponieważ wchłaniają zasadniczą część zasobów siły roboczej. W odróżnieniu od inwestycji „extra", realizowanych w ramach funduszu na tworzenie tanich miejsc pracy dla kobiet, inwestycje realizowane w ramach planowego funduszu inwestycyjnego umownie nazywam „inwestycjami nowymi". Wydawać by się mogło, że najprostszym sposobem likwidacji nadwyżek kobiecej siły roboczej może być zwiększenie rozmiarów inwestycji. Z drugiej jednak strony należy wziąć opd uwagę fakt, że dotychczasowy rynek pracy w woj. lubelskim (z wyjątkiem lat 1970 i 1971) charakteryzuje się deficytem siły roboczej, zwłaszcza w odniesieniu do mężczyzn (por. tab. 2). Problem leżałby zatem nie w zwiększeniu rozmiarów nowych inwestycji, a w zmianie ich struktury. Tego typu rozwiązanie mogłoby jednak napotkać przeszkody w rodzaju wcześniej zaplanowanego profilu gospodar-

[30] Por. J. Piotrowski: *Ważność pracy i domu*, „Praca i zabezpieczenie społeczne", 1971, nr 3.

[31] Por. A. Rajkiewicz: *Węzłowe problemy polityki zatrudnienia w PRL*, „Ekonomista", 1971, nr 2.

czego województwa, bądź też wynikające z roli, jaką spełnia woj. lubelskie w społecznym podziale pracy w Polsce.

Z planowanego przyrostu zatrudnienia kobiet w latach 1974—1975 i realizacji poszczególnych tytułów inwestycyjnych wynika spadek tempa zatrudnienia kobiet w poszczególnych latach. I tak, w 1973 r. w wyniku realizacji nowych inwestycji przyrost planowanego zatrudnienia kobiet wynosił 11 280 kobiet, w 1974 r. — 8971, a w 1975 r. — 8084 kobiety. Spadek planowanej liczby miejsc pracy dla kobiet był wynikiem uwzględnienia zmian w bilansie siły roboczej (przechodzenie wyżu demograficznego). Stąd też nowe inwestycje są głównym źródłem wchłaniania przyrostu zatrudnienia, powodowanego głównie zjawiskami demograficznymi.

Ponieważ w artykule wykazano, iż rozwiązania problemu zatrudnienia kobiet nie należy szukać w zwiększaniu nowych inwestycji, stąd też zagadnienia dotyczące np. struktury inwestycji, tempa wzrostu, kosztów inwestycji są jedynie wzmiankowane, jako leżące poza głównym rozwiązaniem.

РЕЗЮМЕ

Работа состоит из 3-х частей. Первая, вступительная, часть знакомит с политикой полного и рационального затруднения в Народной Польше. Во второй части, посвященной подробному анализу рынка труда в Люблинском воеводстве, сформулированы следующие 3 диспропорции, характеризующие женский рынок труда:

1) диспропорция между структурой предложения и структурой спроса на рабочую силу в зависимости от пола: спрос на женскую рабочую силу значительно меньше предложения; 2) диспропорция между структурой спроса и структурой предложения в разрезе профессиональных квалификаций; 3) диспропорция между структурой спроса и структурой предложения в территориальном (поветовом) разрезе.

В следующей части работы рассматривается влияние предпринятых финансовых и организационных мер по уменьшению вышеназванных диспропорций. В результате анализа эффективности таких мер, как организация дешевых рабочих мест, система затраты труда, неполный рабочий день, развитие услуг, установлено, что их использование для увеличения рабочих мест на женском рынке труда недостаточно (кроме организации дешевых рабочих мест). При общем дефиците рабочей силы (преобладание спроса над предложением) решение такой проблемы как затруднение женщин должно заключаться не в увеличении средств на новые инвестиции, а в распространении до сих пор мало использованных средств, например таких как неполный рабочий день, развитие услуг, замена мужского труда женским и т.д.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Behandlung betreffend der Probleme der Beschäftigung von Weibern in Lubliner Wojewodschaft besteht eigentlich aus drei Teilen. Der erste Teil bildet eine Einführung, die die Politik der vollen und rationellen Beschäftigung in Volkspolen behandelt. Infolge der ausführlichen Untersuchung des Arbeitsmarktes von Weibern in Lubliner Wojewodschaft, im zweiten Abhandlungsteil sind drei Disproportionen. die am allgemeinsten den Arbeitsmarkt von Weibern in Lubliner Wojewodschaft charakterisieren, ausgelegt worden. Das sind die folgende: 1) Disproportion zwischen der Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfragestruktur nach Geschlechtern: das Arbeitsangebot von Weibern verhältnismässig übersteigt die vorgelegte Arbeitsnachfrage; 2) Disproprtion zwischen der Arbeitsnachfrage- und Arbeitsangebotsstruktur im Durchschnitt von den beruflichen Qualifikationen; 3) Disproportion zwischen der Arbeitsangebots- und der Arbeitsnachfragestruktur im Territorial- (Kreis)-durchschnitt.

Im letzten (dritten) Teil des Artikels ist der Einfluss der angewandten Finanz- und Organisationsmassnahmen auf die Milderung der oberewähnten Disproportionen besprochen worden. Infolge der Effektivitätsuntersuchung von solchen angewandten Massnahmen, wie die Organisierung von billigen Arbeistplätzen, das System von der Hausindustrie, die Arbeit in unvollor Höhe von Arbeitszeit, die Entwicklung von Dienstleistungen, hat man ihre bescheide (ausser den Mitteln für Organisierung von billigen Arbeitsplätzen) Auswertung betreffs der Möglichkeiten der Vergrösserung der Beschäftigung von Weibern festgestellt. Beim allgemeinen Mangel an Arbeitskraft (die Überzahl der Nachfrage dem Angebot gegenüber) sollte die Lösung des Problems der Beschäftigung von Weibern nicht auf der Erhöhung von Mitteln für die neuen Investierungen, sondern vielmehr auf der Anwendung der wenig bisher ausgewerteten Mitteln, d. h. des Systems von der Hausindustrie, der Arbeit in unvoller Höhe von Arbeitszeit, der Entwicklung von Dienstleistungen, der Ersetzung der Männerarbeit durch die Weiberarbeit u. a. beruhen.